

# Avenant Covid-19

## **CGT – CCN Missions Locales -**

Entre :

- **L'UNML** : Union Nationale des Missions Locales et PAIO et des Organismes d'Insertion Sociale et Professionnelle

Et

- Les organisations syndicales de salarié(e)s représentatives :

- **CFDT**

- Fédération PSTE : Fédération de la Protection Sociale du Travail et de l'Emploi
- SYNAMI : Syndicat National des Métiers de l'Insertion

- **CGT**

- FNPOS : Fédération Nationale des Personnels des Organismes Sociaux

## PREAMBULE

Considérant que l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a déclaré, le 30 janvier 2020, que l'émergence d'un nouveau coronavirus (covid-19) constitue une urgence de santé publique de portée internationale,

Considérant le caractère pathogène et contagieux du virus covid-19,

Les partenaires sociaux ont souhaité, définir les conditions d'emploi et de travail des salariés dans le cadre de l'épidémie de Covid-19.

Ils entendent définir les règles applicables aux fin de préserver la santé des salariés tout autant que celles des jeunes, de garantir l'hygiène et la sécurité et les conditions de travail, tout en assurant un maintien du service public.

Ces dispositions s'inscrivent dans l'ensemble des mesures prises par le gouvernement et devront s'y conformer.

Les parties signataires conviennent que l'intérêt économique des établissements de la Branche ne sont pas impactés dans la mesures où leur financement est assuré dans un cadre budgétaire stabilisé pour l'année 2020.

Par ailleurs, le service au public étant maintenu, la continuité du lien avec les jeunes est assuré sans avoir recours à l'article 6 de l' Ordonnance no 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos.

## **Article 1 – Dispositions Spécifiques**

Ce présent avenant doit s'appliquer dans tous les établissements ou structures de la branche quels que soient leurs effectifs. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type au regard du fait que :

- la branche est très majoritairement, à plus de 90%, composée d'établissements ou structures dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- les thèmes de négociation du présent avenant, ne peuvent donner lieu à des stipulations plus défavorables.

## **Article 2 – Information et fonctionnement des instances représentatives du personnel**

Dans les situations de crise, le CSE joue un rôle particulièrement important. Il continue à être consulté et à se réunir tout en respectant les consignes de confinement.

L'ensemble des dispositions de cet avenant fera l'objet de la convocation d'un CSE extraordinaire qui aura à son ordre du jour les modalités de leur mise en œuvre. La visioconférence sera privilégiée, à défaut l'information et la consultation se réalisera en audioconférence,

Le CSE sera ensuite régulièrement informé de l'évolution de la situation au sein de l'établissement, de manière hebdomadaire, ou bien à chaque sollicitation d'un des élu.e du CSE. Dans ce cadre les règles de fonctionnement du CSE sont inchangées (Quorum, vote et établissement de PV notamment).

Lors du vote, chaque membre ayant voix délibérative indique la teneur de son vote après avoir décliné son identité

A défaut de présence d'IRP, l'ensemble des salariés sera informé par mail de la mise en œuvre de l'avenant et de l'évolution de la situation.

Les informations ou consultations par mail impliqueront une demande d'accusé de réception.

Le DUERP devra impérativement être mis à jour. Il intégrera tous les risques en matière de télétravail et de continuité de l'activité. Il prendra appui sur les guides existants proposés par les CARSAT et l'INRS.

A chaque nouvelle disposition législative relative à l'urgence sanitaire liée au Covid-19, concernant directement les salariés des missions locales, une information devra être faite au plus tard le jour ouvrable qui suit la publication de cette disposition aux IRP ou à l'ensemble des salariés, à défaut d'IRP dans la structure.

## **Article 3 – Fermeture des sites et arrêt de l'accueil Physique**

Les Missions Locales doivent fermer leurs lieux d'accueil, et appliquer les préconisations de limitation des déplacements pour l'ensemble des personnels.

Les antennes et sièges (même s'ils n'accueillent pas du public) doivent être fermés pour éviter la transmission du virus.

L'accueil physique des jeunes est donc fermé.

Les Missions Locales sont invitées à informer les jeunes par SMS et afficher sur les locaux de la Mission Locale et de ses antennes le(les) numéro(s) de téléphone à contacter.

La mission locale prend toutes les dispositions pour assurer le maintien du service public en organisant le télétravail.

L'accueil physique ne pourra reprendre que le 2eme jour ouvré suivant la publication du décret mettant fin à la période dite de confinement dès lors que :

Toutes les mesures de désinfection auront été mises en œuvre :

- Equipement des personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces avec port d'une blouse à usage unique et gants de ménage (le port d'un masque de protection respiratoire n'est pas nécessaire du fait de l'absence d'aérosolisation par les sols et surfaces)
- Entretien des sols, privilégier une stratégie de lavage
- Désinfection humide de sorte que :
  - Les sols et surfaces soient nettoyés avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent ;
  - Les sols et surfaces soient ensuite rincés à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique ;
  - Un temps de séchage suffisant de ces sols et surfaces soit laissé ;
  - Les sols et surfaces doivent être désinfectés avec de l'eau de javel diluée avec un bandeau de lavage à usage unique différent des deux précédents.
- Les déchets produits suivent la filière d'élimination classique.

#### **Article 4 – Garde d'enfants**

Les salariés contraints de rester à domicile suite à la fermeture de l'établissement accueillant leur enfant doivent remettre à leur employeur la déclaration qui fait office d'avis d'arrêt de travail. Cette déclaration devra être transmise à la CPAM dans les plus brefs délais par l'employeur.

La Garde d'enfant est privilégiée dans le cadre de la prise en compte de la parentalité.

Les salariés contraint de garder leurs enfants à domicile ne relèvent pas du télétravail.

Le maintien de salaire sera assuré à hauteur de 100% du salaire Brut.

#### **Article 5 – Télétravail**

La Direction doit organiser le télétravail de telle manière qu'un service public à distance minimal soit maintenu en direction des jeunes.

La consultation du CSE est obligatoire. A défaut d'IRP, l'ensemble des équipes sera informé suivant les modalités évoquées dans l'article 2.

Un roulement, par type de poste occupé, pourra être organisé pour assurer le maintien du service en direction des jeunes.

Le télétravail ne peut-être discriminatoire et réservé à certains métiers ou emploi repères.

Le télétravail fera l'objet d'un suivi hebdomadaire par le CSE et la CSSCT quand elle a été mise en place. Une vigilance sera particulièrement instaurée s'agissant d'une pression excessive en matière de résultats, de consignes à suivre, de restitution d'activité.

Le télétravail sera pris en compte dans le DUERP (voir article 2).

La Direction doit fournir le matériel nécessaire aux salarié.e.s pour l'exercice du télétravail, dans le cas contraire, l'employeur remboursera les frais engagés par le salarié dans le cadre du télétravail sous forme d'une allocation forfaitaire de 10 euros par mois, par jour travaillé par semaine en télétravail ( soit jusqu'à 50 euros par mois) conformément aux règles de l'Urssaf.

Si le salarié ne dispose pas du matériel ni de l'installation nécessaires, alors sa situation relève de l'article 7.

Le télétravailleur est un salarié à part entière. Il bénéficie des mêmes droits individuels et collectifs que ses collègues travaillant au sein de l'entreprise, que ce soit en termes de :

- rémunération (elle ne doit pas être inférieure au minimum prévu pour une personne de même qualification occupant un poste de même nature) ;
- politique d'évaluation ;
- formation professionnelle ;
- avantages sociaux (titres-restaurant, chèques vacances...).

#### **Article 6 – Cas des arrêts maladie liés au Covid-19**

En cas d'arrêt de travail intervenu en lien avec l'épidémie de Covid-19, le maintien de salaire ainsi que de tous les éléments du contrat de travail sera assuré totalement.

Dans le cadre de la crise sanitaire tous les salariés bénéficient des mêmes droits individuels et collectifs que ceux dont ils bénéficiaient avant la période de confinement.

Les arrêts maladies délivrés dans la période n'auront pas d'impact ultérieur sur les droits à prévoyance. Le maintien de salaire sera assuré à hauteur de 100% du salaire Brut.

#### **Article 7 – Absence rémunérée**

Le salarié qui n'est ni en télétravail, ni en arrêt maladie, ni en CP ni RTT bénéficie d'une autorisation d'absence de la part de l'employeur pour rester à son domicile. Il sera rémunéré normalement. Cette option sera notamment en vigueur pour les postes « non télétravaillables » (Ex Agent entretien).

#### **Article 8 – Activité partielle**

Les missions locales ne sont pas éligibles aux mesures d'activités partielles.

(Les salariés relevant des actions financées par la DGEFP ne peuvent être placés en activité partielle)

Il convient aux établissements autres que les missions locales, appliquant la Convention collective, de vérifier cette possibilité auprès de leurs Directe.

### **Article 9 – Service civique**

Les missions des volontaires doivent être suspendues. L'indemnisation est maintenue.

### **Article 10 – Droits individuels et collectifs durant la période de confinement**

Durant la période de confinement l'ensemble des salariés, quelle que soit leur situation, bénéficie des mêmes droits individuels et collectifs que ceux dont ils bénéficiaient avant la période de confinement.

La situation de crise sanitaire et ses conséquences sur l'organisation du travail n'aura aucune conséquence sur l'attribution des primes, 13<sup>e</sup> ou 14<sup>e</sup> mois.

Les titres restaurants, remboursements transports etc...seront donc maintenus.

### **Article 11 – Report de la période de dépôt et de prise de Congés payés et de RTT**

La durée de confinement, le contexte de crise sanitaire, et les risques liés au télétravail notamment, nécessitent la possibilité pour le salarié de poser et de prendre ses congés ou jours RTT au-delà de la période habituelle de dépôt et donc de prise de ces jours de congés payés ou de RTT, afin de pouvoir bénéficier d'une liberté de déplacement pour se reposer.

Les délais de dépôt et de prise de congés restants de l'année 2018/2019 seront exceptionnellement prorogés de la durée du confinement.

### **Article 12 – Organisation et Aménagement du temps de travail**

L'organisation et l'aménagement du temps de travail restent soumis aux dispositions des accords en vigueur relatif à ces thématiques pendant toute la période de la crise sanitaire.

### **Article 13 – Délai de carence et critères d'ancienneté en cas de maladie**

Durant toute la période de confinement et de fermeture de l'ensemble des sites, le délai de carence et le critère d'ancienneté pour déterminer le droit à maintien de salaire sont supprimés. Le maintien de salaire est garanti à 100% du salaire Brut.

### **Article 14 – Droit de retrait**

Les conditions d'exercice du droit de retrait feront l'objet d'une information spécifique auprès des salariés notamment en amont de la reprise de l'activité sur les sites.

### **Article 15 – Exercice du droit et autorisation de déplacement des élus CSE et des représentants syndicaux**

Les élu.e.s CSE ainsi que les représentants des organisations syndicales doivent pouvoir exercer leur mission et interroger les salariés au sujet de leurs conditions de travail. Ils auront accès aux moyens de communications de la structure (Mail, intranet, etc...) pour l'exercice de leur mission et communiquer toutes les informations qu'ils estiment nécessaires.

A leur demande des autorisations de déplacements devront leur être signées par l'employeur dans le cadre de l'exercice de leurs missions.

### **Article 16 – Droit d'alerte**

L'exercice du droit d'alerte doit pouvoir s'exercer dans le cadre légal habituel y compris dans le cadre d'organisation du travail dans le cadre de la continuité d'activité (Télétravail notamment). Les moyens de communications nécessaires seront alors mis à disposition par l'employeur pour l'exercice de ce droit d'alerte.

### **Article 17 – Enquête risques psychosociaux**

Une enquête sur les risques psychosociaux sous forme d'expertise pour risques graves sera diligentée par la Branche (durant ou juste après la période de confinement) aux fins d'établir un bilan diagnostic sur les conditions de travail durant la période de confinement.

Cette enquête portera notamment sur les conditions de télétravail, sur les états d'anxiété générés par l'urgence sanitaire. Les préconisations serviront à établir une trame pour les DUERP ainsi qu'un futur accord de branche tel que décrit dans l'article 18.

La CPNPS sera en charge de cette enquête.

### **Article 18 – Prime dite « Macron »**

La prime dite « Macron » ne pourra être versée sous contrainte de se rendre physiquement au travail ou de la mise en œuvre d'une modification du temps ou de l'aménagement du temps de travail

### **Article 19 – Suivi de l'Accord**

Les parties signataires s'engagent à suivre de manière régulière l'évolution des dispositions légales, notamment du Plan d'urgence sanitaire en vigueur. Le suivi se réalisera à distance.

Un échange téléphonique minimum d'une fois par semaine avec les organisations syndicales ou l'envoi d'un mail hebdomadaire pour faire un point .... ).

Les parties signataires s'engagent à suivre la mise en place de l'accord dans tous les établissements et à signaler les éventuelles difficultés rencontrées dans son application auprès du secrétariat des commissions.

#### **Article 20 : Durée de l'accord**

Le présent accord cessera de produire effet dans un délai maximum de 2 mois suivant la fin effective de la période de confinement qui sera annoncée par le gouvernement.

#### **Article 21 : Négociation d'un accord « Urgence sanitaire »**

Dans les plus brefs délais sera ajouté à l'agenda social la négociation d'un accord relatif à l'urgence sanitaire qui permettrait ainsi de se traiter des situations plus larges que celle spécifiquement lié à l'épidémie de Covid-19.

#### **Article 22 – Publicité et diffusion de l'accord**

Dès sa signature l'accord sera diffusé par tous les moyens aux établissements.

#### **Article 23 : Date d'effet**

La date d'effet de cet accord sera le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Si toutes les organisations syndicales représentatives sont signataires, la date d'effet du présent avenant sera fixée au premier jour qui suit la date de signature.

Une signature par voix électronique sera instaurée.



**UNML**

Union Nationale des Missions Locales et PAIO  
Et Organismes d'Insertion Sociale et Professionnelle  
Le président,

**Jean-Patrick GILLE**

**CFDT**

Fédération PSTE : Fédération de la  
Protection Sociale du Travail et de  
l'Emploi

**Martial GARCIA**

SYNAMI : Syndicat National des Métiers  
de l'Insertion

**Jean-Michel MOUROUVIN**

**CGT**

FNPOS : Fédération Nationale des  
Personnels des Organismes Sociaux

**Jean-Philippe REVEL**